

Facet5

Asmeninis profilis Vardenis Pavardenis

Data 2026-05-04

Organizacija IPM

Projektas

optimistai kūrybiškai atlaidūs nuovokūs
siekiantys-sutarimo savarankiškai
atvirai-reiškia-savo-nuomoneę
entuziastingi pasitikintys kritiškai
mėgstantys-bendrauti pragmatiškai
susitelkę-į-tikslą



Mes visi esame unikalūs. Kai kuriais aspektais galime atrodyti labai panašūs vieni į kitus, o kai kuriais – labai skirtingi. Šie mūsų motyvacijos, požiūrių ir elgesio panašumai bei skirtumai padaro mus tokius, kokie mes esame. Tai, kaip mes elgiamės ir bendraujame su kitais, priklauso nuo mūsų būdo. Kai suprantame save ir kitus, mes galime tobulėti ir veikti efektyviau. Facet5 suteikia pagrindą šiam savęs suvokimui ir asmeniniam tobulėjimui.

Siekiant asmeninio tobulėjimo ir kuriant efektyviai veikiančias komandas, Facet5 pagrindinė ataskaita yra visa ko pradžia. Facet5 yra sukurtas remiantis moderniausia asmenybės teorija, todėl rezultatai yra pagrįsti ir patikimi. Facet5 pagrindinė ataskaita matuoja penkias esmines asmens „sudedamąsias dalis“, kurių kiekvieną sudaro tam tikras skaičius subfaktorijų. Kiekviename iš mūsų šie faktoriai yra daugiau ar mažiau išplėtoti, o jų skaitinės išraiškos padeda sukurti tam tikrą asmens vaizdą. Nėra gerų arba blogų profilių. Facet5 nėra testas, kurį galite išlaikyti arba ne, - jis dažniau apibūdinamas kaip profilis, klausimynas arba skalė.

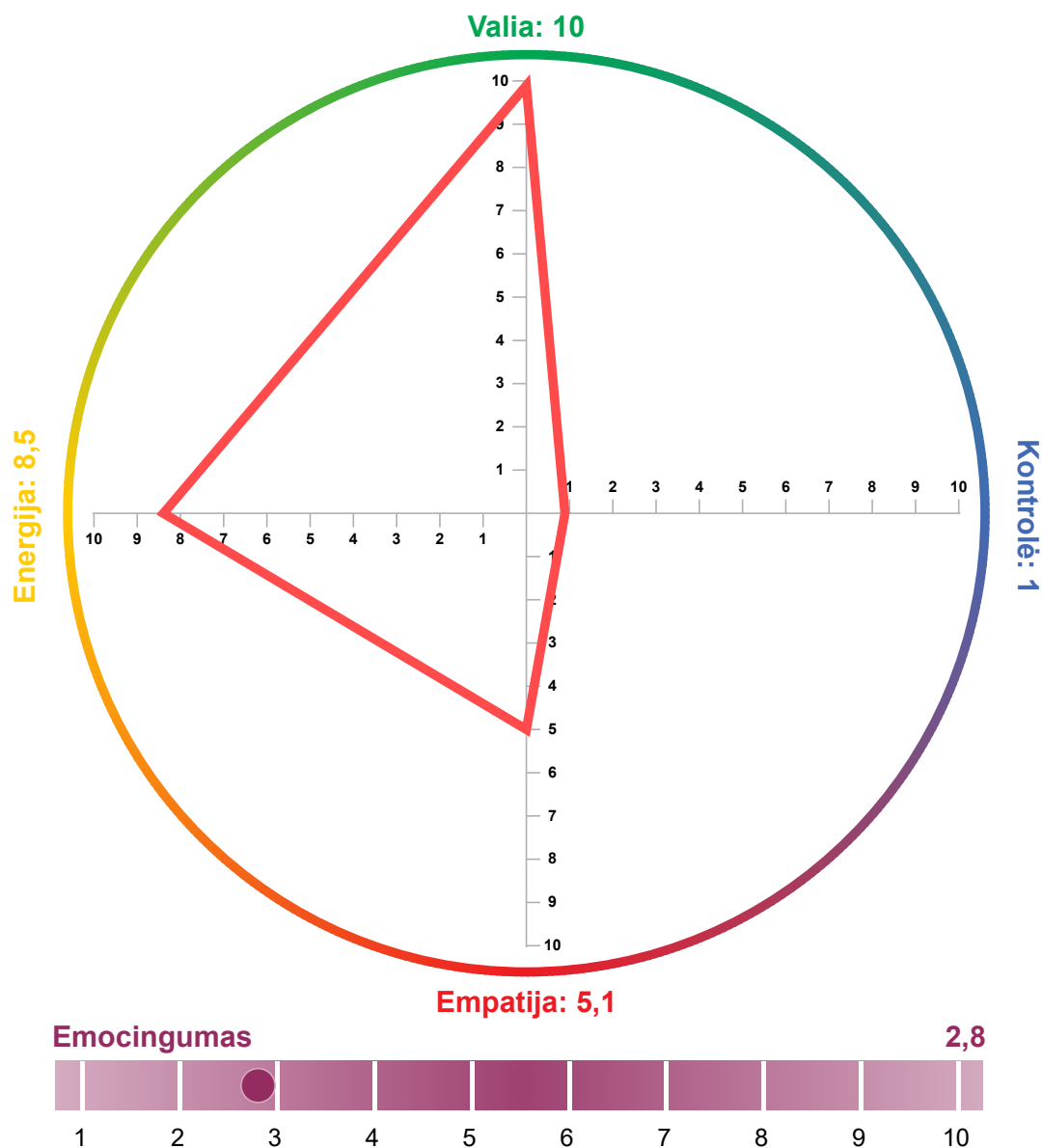
Facet5 vertina šiuos faktorius:

	Valia	Ryžtingumas Konfrontacija Savarankiškumas	Vidinė paskata įsipareigoti savoms idėjoms Paskata stoti į akistatą su iškilusiomis problemomis Tendencija elgtis savaip
	Energija	Gyvybingumas Visuomeniškumas Prisitaikymas	Akivaizdus entuziazmas ir energija Poreikis būti su žmonėmis Kitų įtraukimas į sprendimų priėmimo procesą
	Empatija	Altruizmas Palaikymas Pasitikėjimas	Pirmiau paisyti kitų žmonių interesų Siekis būti supratingu ir užjaučiančiu Tendencija priimti žmones be išankstinių nuostatų
	Kontrolė	Disciplinuotumas Atsakingumas	Būti disciplinuotu ir gebančiu planuoti Noras prisiimti asmeninę atsakomybę
	Emocingumas	Įtampa Nuogąstavimas	Bendras įtampos arba atsparumo stresui lygis Baimingas ir ne pernelyg optimistiškas požiūris į pasaulį

Balai: kiekvienas faktorius įvertinamas skalėje nuo 1 iki 10 balų. Vidurkis – 5,5 balo. 68 % žmonių vertinimų patenka tarp 3,5 ir 7,5 balo. Apskaičiuodami jūsų balus mes palyginame jus su lyginamąja arba normine grupe. Jūsų rezultatams palyginti naudota norminė grupė yra nurodyta jūsų profilio puslapio apačioje.

Jūsų ataskaitą sudaro: Žodžių debesis: tai trumpa jūsų pagrindinių bruožų santrauka, kurią rasite ataskaitos pagrindiniame puslapyje. Kuo svarbesnis bruožas, tuo didesniu šriftu jis užrašytas. Bendrasis profilis: tai jūsų bendrasis Facet5 faktorių profilis. Faktorių profilis: tai jūsų pagrindinis profilis ir subfaktorijų vertinimai. Šeimos portretas: tai bendra profilio santrauka pagal penkias pagrindines kategorijas.

Šis profilis rodo jūsų Facet faktorių vertinimus. Kiekvienas faktorius įvertinamas skalėje nuo 1 iki 10 balų, kai vidurkis – 5,5 balo. Svarbiausia ne tai, ar įvertinimo balas yra aukštas arba žemas, bet tai, kiek jis nukrypsta nuo vidurkio. Aukštesni nei 7,5 arba žemesni nei 3,5 balo vertinimai yra laikomi kraštutiniais. Įvertinimai „normaliai“ yra paskirstomi ir yra susiję su konkrečia „normine grupe“. Gauti įvertinimai sudaro galimybę palyginti vienus individus su kitais.



Naudojamos normos: Global 2022

Sample includes 260220 people from a variety of countries. 58% were male and 42% were female. Questionnaire languages were mixed. Industries include finance, electronics, telecommunications, manufacturing, local, state and federal government, military, property, services, pharmaceuticals, charities, engineering, shipping and transportation. Functions include sales, administration, logistics, finance.

Žemi įvertinimai

Aukšti įvertinimai

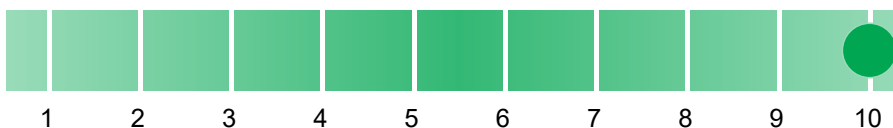
Naudos

Lankstus
Prisitaikantis
Paslaugus
Pritariantis

Pavojai

Neatkaklus
Nuolankus
Neryžtingas
Nedrašus

Valia



Jūs labai valingas(-a), nepriklausomas(-a) ir galite būti užsispyręs(-usi). Jūs tvirtai ginete savo pažiūras ir mėgaujate galimybę pradėti diskusijas ar ginčą. Charakterio tvirtumas bei energija padeda jums per diskusijas puikiai įtikinti kitus. Tačiau, jei jums vis dėlto nepavyksta palenkinti žmogaus į savo pusę, jūs puikiai pasirengęs(-usi) sutvarkyti reikalus ir vienas(-a).

Naudos

Ryžtingas
Atkaklus
Įtikinantis
Savarankiškas

Pavojai

Dominuojantis
Užsispyręs
Mėgsta ginčytis
Kategoriškas

Žemi įvertinimai

Aukšti įvertinimai

Stipriosios pusės

atsargūs priimdami sprendimus: atsižvelgia į visą turimą informaciją
išklauso ir gana lengvai keičia nuomonę
paklūsta kitiems – lanksčiai prisitaiko

Kitiems galite atrodyti

nenori priimti greitų sprendimų
lengvai paveikiami alternatyviais argumentais
pernelyg siekiantys pritapti prie kitų

Ryžtingumas



Jūs turite tvirtą nuomonę ir esate ryžtingas(-a), atkaklus(-i) ir susitelkęs(-usi) į tikslą

Kitiems galite atrodyti per greitai primetantis(-i) savo nuomonę ir pernelyg užsispyręs(-usi)

10

Stipriosios pusės

greitai nurodo kitiems, ką daryti
tvirtai laikosi savo nuomonės
noriai imasi atsakomybės už įvykius

Kitiems galite atrodyti

autokratiškai ir įžūlūs
nenorintys įsiklausyti į kitus
linkę pasinaudoti kitais

Stipriosios pusės

linkę sutikti su kitų argumentais
bando išlikti santūrus ir ramūs
nesivelia į ginčus

Kitiems galite atrodyti

nelinkę spręsti problemų
per greitai pasiduoda ginčuose
vengia problemų, tikėdamiesi, kad jos išsprendės savaime

Konfrontacija



Jūs turite tvirtą nuomonę, mėgaujate galimybę dėl jos pasiginčyti ir ją apginti

Kitiems galite atrodyti besiginčijantis(-i) ir priekabus(-i).
Nenorintis(-i) išklausyti ir užduodantis(-i) kovingą toną

10

Stipriosios pusės

gali patys susitvarkyti su iššūkiais
veiksmingai diskutuoja akis į akį
greitai reaguoja ir išsprendžia problemas

Kitiems galite atrodyti

mėgsta ginčytis
pernelyg agresyvūs ir reiklūs
labai greitai imasi veiklos – sunku sulaikyti

Stipriosios pusės

noriai konsultuojasi ir ieško patarimų
reikia komandos – priima jos kryptį
lankstūs ir norintys pritapti

Kitiems galite atrodyti

per daug priklausomi nuo kitų žmonių
pernelyg lankstūs
pernelyg pasiduodantys kitų įtakai

Savarankiškumas



Jūs esate savimi pasitikintis(-i) ir savarankiškas(-a). Jums nereikia kitų palaikymo

Kitiems galite atrodyti autokratiškas(-a) ir ne komandos žaidėjas(-a)

9

Stipriosios pusės

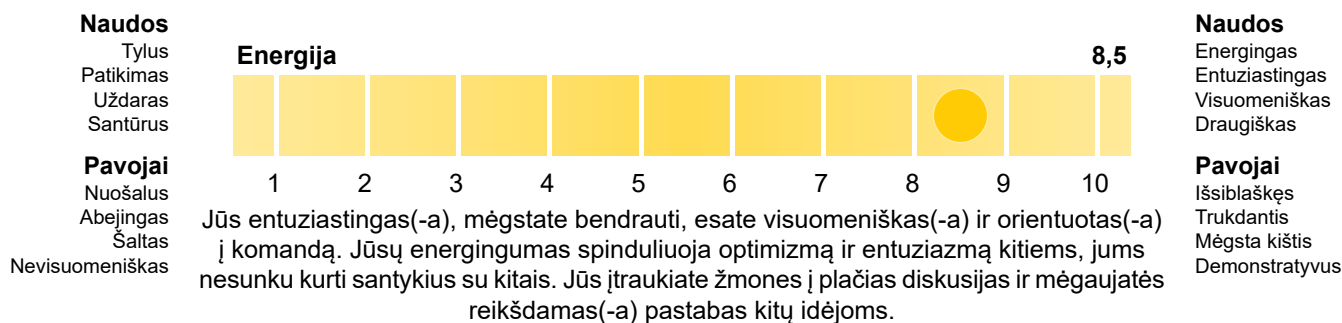
gali dirbti savarankiškai
pasielgia savaip, net jei tam ir nepritariama
vadovaujasi tvirtais įsitikinimais

Kitiems galite atrodyti

atsiskyrę ir nelankstūs
nelinkę derintis, prisitaikyti
komandoje dirba tik būdami lyderiais

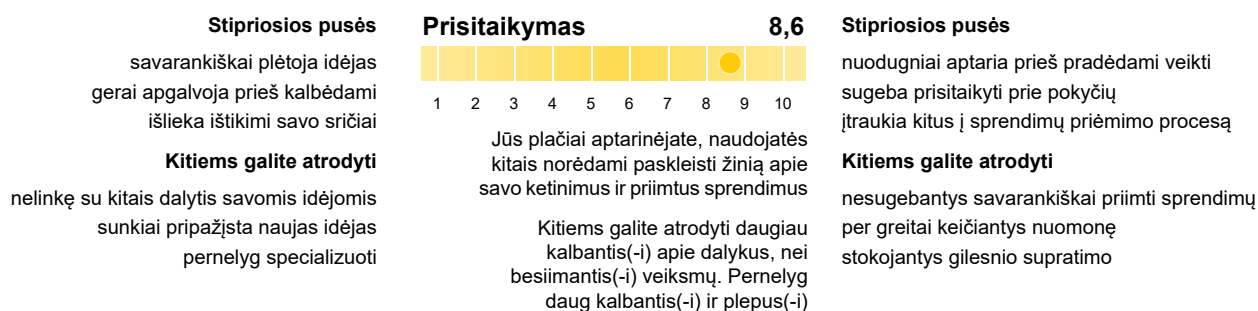
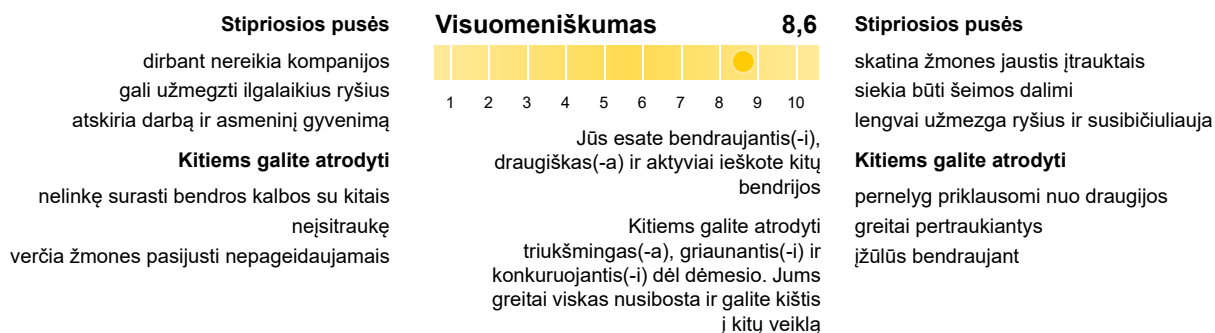
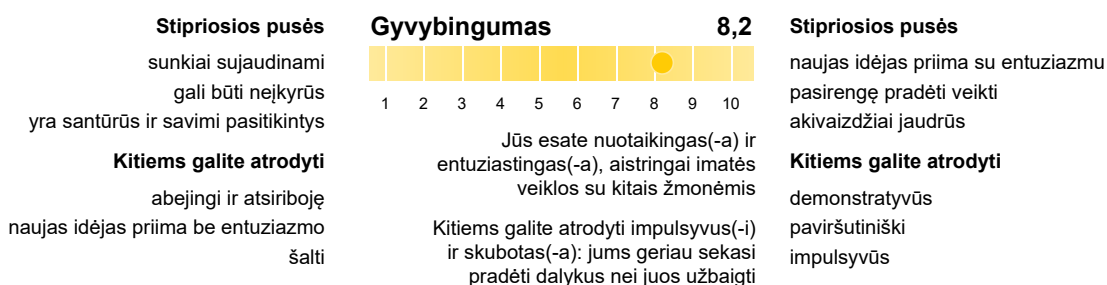
Žemi įvertinimai

Aukšti įvertinimai



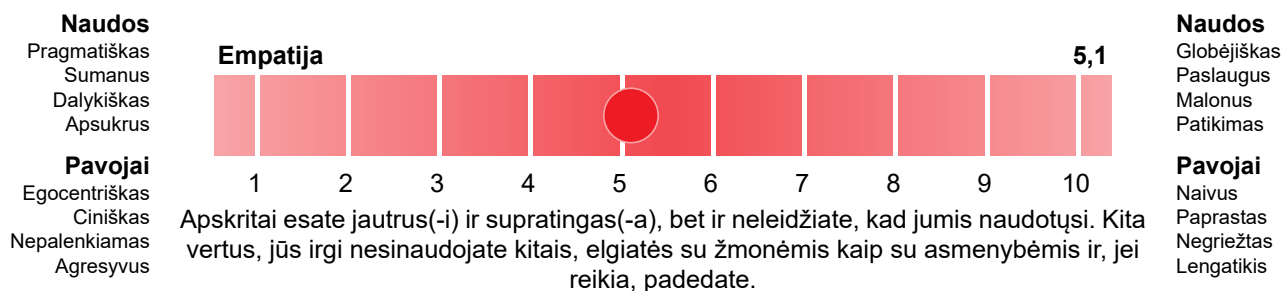
Žemi įvertinimai

Aukšti įvertinimai



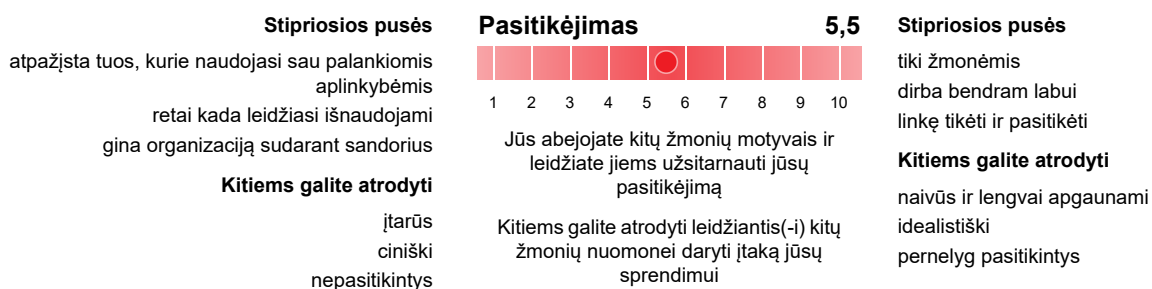
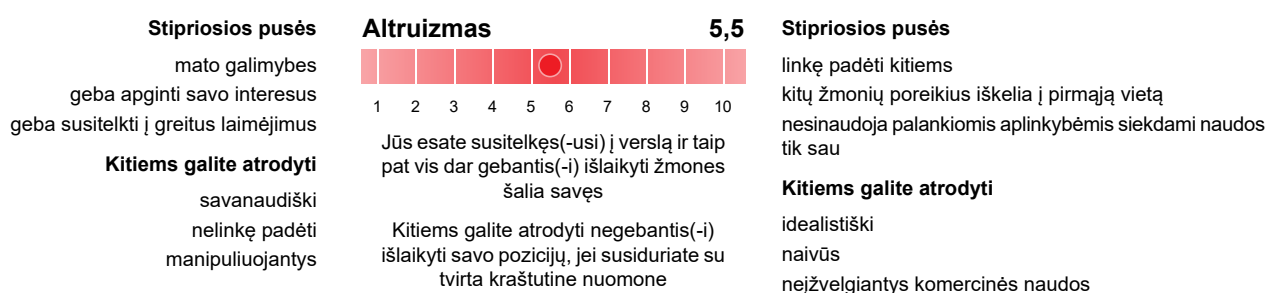
Žemi įvertinimai

Aukšti įvertinimai



Žemi įvertinimai

Aukšti įvertinimai



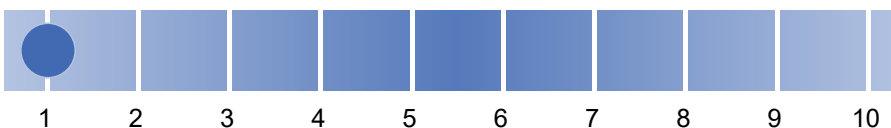
Žemi įvertinimai

Aukšti įvertinimai

Naudos

Kūrybingas
Nesuvaržytas
Laisvai mąstantis
Radikalus

Kontrolė



Pavojai

Neatsakingas
Nepatikimas
Nesusitelkęs
Neplanuojantis

Turite labai nesuvaržytą ir liberalų požiūrį į gyvenimą. Jūsų asmeninė laisvė jums labai svarbi ir jūs neprimetate taisyklių ir nurodymų kitiems. Apskritai jūs mąstote plačiai ir nesidomite smulkmenomis. Kai kuriems gali atrodyti, kad jūs per daug nenuoseklus(-i), nekreipiate dėmesio į smulkmenas ir į planavimą.

Naudos

Planuojantis
Patikimas
Kruopštus
Atsakingas

Pavojai

Autoritariškas
Suvaržytas
Netolerantiškas
Nelankstus

Žemi įvertinimai

Aukšti įvertinimai

Stipriosios pusės

greitai imasi naujų užduočių
lankstūs darbinėje veikloje
nesuvaržyto mąstymo

Kitiems galite atrodyti

greitai prarandantys susidomėjimą
nedrausmingi
neorganizuoti

Disciplinuosumas



Jūs turite nenugalimą poreikį jaustis laisvu(-a) ir savarankiškai rinktis kaip atlikti savo darbus

Kitiems galite atrodyti neorganizuotas(-a) ir nedrausmingas(-a). Nuolat prieštaraujantis(-i) taisyklėms

Stipriosios pusės

metodiški ir nuoseklūs darbe
visada darbą atlieka nuo pradžios iki galo
planuojantys ir gerai organizuojantys savo darbą

Kitiems galite atrodyti

šiek tiek komplikuoti ir procedūriški
nuoseklūs, tačiau be entuziazmo
lėtai prisitaikantys prie pokyčių

Stipriosios pusės

greitai prisitaiko prie skirtingų situacijų
lanksčiai interpretuoja nurodymus
meta iššūkį nusistovėjusiai padėčiai

Kitiems galite atrodyti

neatsakingi
lengvabūdiški
maištingi

Atsakingumas



Jūs esate nesuvaržyto mąstymo ir nekritikuojate kitų. Jūs lengvai prisitaikote prie kintančių situacijų

Kitiems galite atrodyti nerūpestingas(-a), neatsakingas(-a) ir maištingas(-a)

1,1

Stipriosios pusės

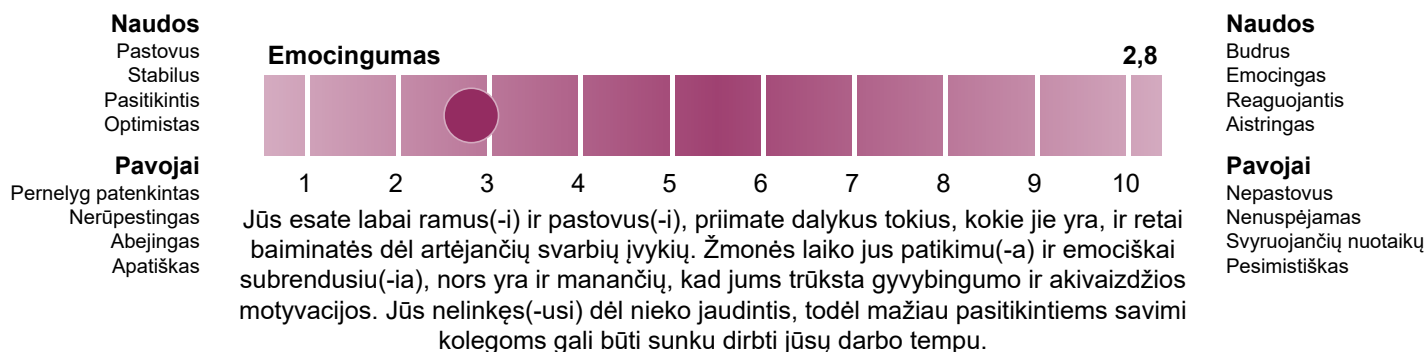
stiprus atsakomybės jausmas
griežtas asmeninio elgesio kodeksas
visuomet darbe siekia aukštų standartų

Kitiems galite atrodyti

nelankstūs savo įsitikinimuose
autoritariški
tradiciški

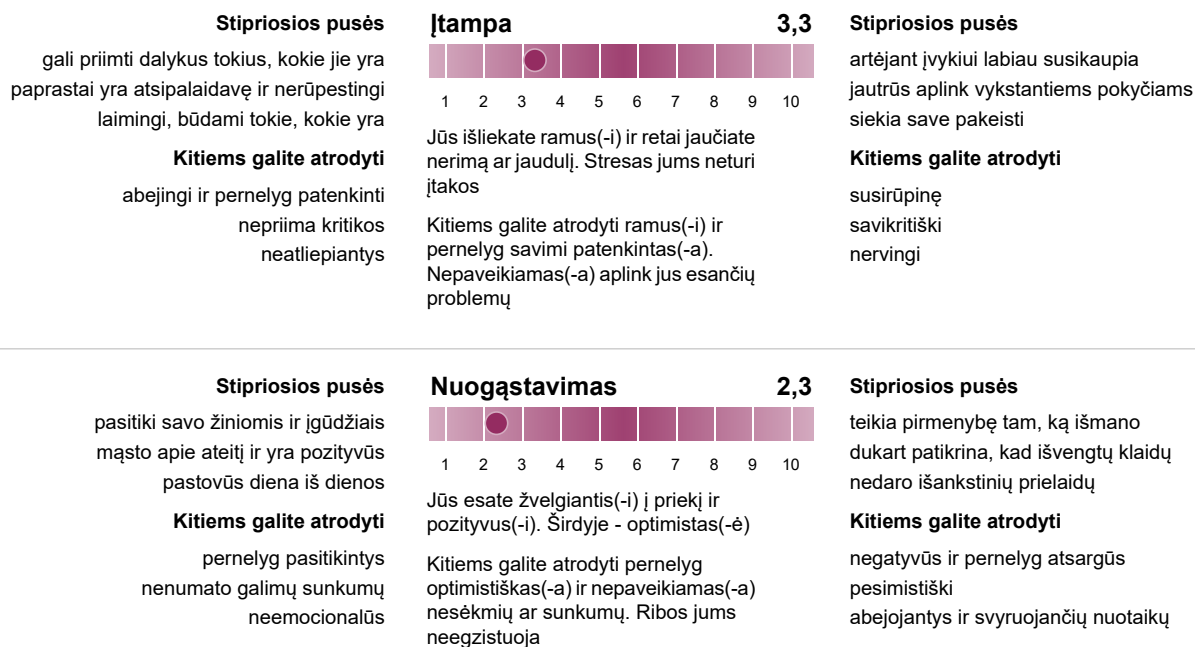
Žemi įvertinimai

Aukšti įvertinimai



Žemi įvertinimai

Aukšti įvertinimai



Facet5 šeima – tai grupė Facet5 profilių, kurie iš esmės labai panašūs. Kiekvienai šeimai yra suteiktas konkretus ją apibūdinantis „šeimos pavadinimas“. Šiame puslapyje pristatomas jūsų šeimos portretas. Nustatant Facet5 šeimą nėra atsižvelgiama į Emocingumo vertinimą.



Advokatas (Advocate)

Veržlus(-i), draugiško būdo
Patinka užmegzti pažintis ir bendrauti su kitais
Turi plačių interesų ir įdomių idėjų
Lankstus(-i), tačiau susitelkęs(-usi) į tikslą
Impulsyvus(-i)
Gali kištis į kitų darbą



Architektas (Architect)

Puikiai jaučia tikslą
Turi lankią vaizduotę ir yra kūrybiškas(-a), tačiau gali atrodyti egocentriškas(-a)
Žino, ko nori
Tikisi, jog kiti pastovės už save
Savo idėjas vertina labiau nei kitų
Gali atrodyti neužjaučiantis(-i), nejautrus(-i), labai nepriklausomas(-a)



Chameleonas (Chameleon)

Santūrus, tačiau draugiško būdo
Lengvai prisitaiko bet kurioje situacijoje
Neprimeta savo nuomonės kitiems
Toleruoja daugumą skirtingų stilių
Sunkiai išreiškia savo tikrąją nuomonę
Gali atrodyti šiek tiek nenuoseklus(-i)



Ugdytojas (Coach)

Užjaučiantis būdas, kuris gali slėptis už santūrumo
Ramus, tačiau veiksmingas elgesys
Aukšti idealai ir principai
Stiprus atsidavimas kitiems su troškimu padėti
Gali reikėti laiko „apšilti“
Nusivils, jei rezultatai neatitiks idealo



Kontrolierius (Controller)

Santūrus, pakankamai formalus būdo
Vengia rizikos ir gali priešintis pokyčiams
Patinka aiškūs nurodymai ir darbotvarkės
Gerbia hierarchiją ir status quo
Gali atrodyti pernelyg konservatyvus(-i)
Gali atrodyti atitolęs(-usi) ir abejingas(-a)



Plėtotojas (Developer)

Šiltas ir užjaučiantis būdas
Nuoširdus susidomėjimas kitais ir troškimas jiems padėti
Pasižymi stipriu moralės jausmu ir atsakomybe
Gins kitus ir juos palaikys
Gali nepaisyti savo interesų
Rizikuoja prisiimti per daug atsakomybės



Verslininkas (Entrepreneur)

Užtikrintas(-a), pasitikintis(-i) savimi
Bendraujantis(-i) ir išsiskiriantis(-i) iš minios
Aiškiai žino kryptį ir veikimo metodą
Apgina savo nuomonę
Gali atrodyti "didesnis nei gyvenimas"
Gali būti nejautrus(-i) ir netgi abejingas(-a)



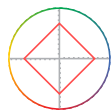
Tyrėjas (Explorer)

Linksmo ir bendraujančio būdo
Greitai užmezga ryšius su kitais
Atsipalaidavęs(-usi) ir nerūpestingas(-a)
Laisvai mąsto, turi lankią vaizduotę ir geba įkvėpti
Gali būti nepastovus(-i) ir nesusitelkęs(-usi)
Dėl naujų idėjų gali išklysti iš kelio



Skatintojas (Facilitator)

Bendraujantis(-i) ir draugiško būdo
Mėgsta susitikti su žmonėmis ir keistis idėjomis
Kitų žmonių interesų patenka labiau nei savo
Tolerantiškas(-a) ir supratingas(-a)
Gali būti pernelyg atsipalaidavęs(-usi) ir draugiškas(-a)
Gali atrodyti nesusitelkęs(-usi) ties reikalais



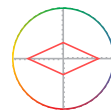
Visapuse (Generalist)

Gyvybingas(-a), visuomeniškas(-a) ir linksmas(-a)
Pasirengęs(-usi) su visais rasti bendrą kalbą
Reiklus(-i), bet lankstus(-i)
Prisitaiko prie žmonių ir aplinkybių
Gali įtikinti visiems
Kišasi į kitų darbą



Idealistas (Idealist)

Giliai mąstantis(-i)
Susitelkęs(-usi) į filosofines problemas
Individualistinis – neįprastas stilius
Elgiasi savaip
Gali būti sudėtinga suprasti
Idealistas(-ė) ir nepraktiškas(-a)



Vedėjas (Presenter)

Bendraujančio, rafinuoto stiliaus
Visuomeniškas(-a) ir linksmas(-a)
Lengvai prisitaiko prie skirtingos aplinkos
Turi paprastą ir praktišką požiūrį
Gali atrodyti paviršutiniškas(-a), ignoruojantis(-i)
„realias“ problemas
Pažada, bet gali neįgyvendinti



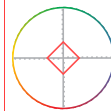
Gamintojas (Producer)

Ryžtingas(-a) su stipriu tikslo jausmu
Ieško pastovaus tobulėjimo
Ryžtingai įgyvendina projektus
Ambicingas(-a) ir orientuotas(-a) į tikslą
Gali užminti kitiems ant "nuospaudų"
Autokratiškas(-a), reiklus(-i)



Propaguotojas (Promoter)

Labai bendraujančio ir tiesaus būdo
Greitai pasisako ir išreiškia savo požiūrį
Orientuotas(-a) į tikslą ir save reklamuojantis(-i)
Galvoja vaizdžiai ir plačiai
Gali išgąsdinti tylesnius, ne tokius drąsius žmones
Gali būti pernelyg įtraukiantis(-i) ir per daug greitas(-a)



Specialistas (Specialist)

Prislopinto, uždaro būdo
Sunkiai išjudinamas(-a) socialinėse grupėse
Patinka savarankiškumas ir autonomija
Vienu metu patinka dirbti ties viena aiškia užduotimi
Gali būti užgožtas(-a) labiau vyraujančių žmonių
Gali būti pernelyg susitelkęs(-usi) ties savais poreikiais



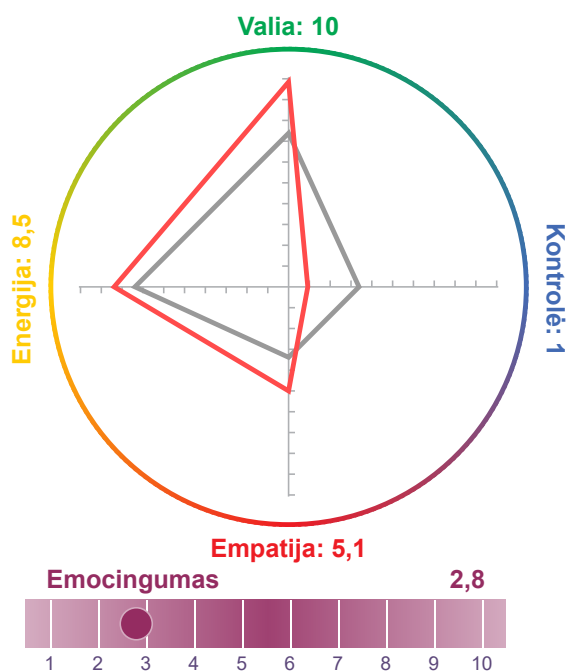
Palaikantysis (Supporter)

Tolerantiškas(-a) ir ramus(-i)
Visuomet padeda kitiems
Užjaučiantis(-i) ir pasirengęs(-usi) padėti
Siekia harmonijos ir supratimo
Juo(ja) gali pasinaudoti pragmatiškesni žmonės
Gali per daug naiviai tikėti kitais žmonėmis



Tradicijų sekėjas (Traditionalist)

Atsargus, uždaras asmeninio elgesio būdas
Reikia laiko jam(jai) pažinti
Vadovaujasi griežtais standartais ir etika
Nepalenkiamas(-a), kai kalbama apie principinius klausimus
Gali būti netolerantiškas(-a) ir ignoruojantis(-i)
Renkasi konservatyvius metodus ir priešinasi eksperimentams



Emocingumo įtaka

Žemas Emocingumo lygis turės įtakos pasitikėjimo savimi augimui ir kolegos gali pajauti, kad Vardenis ims pernelyg pasitikėti savimi, nepripažins rimtų problemų

Kaip lyderis

- Entuziastingai ir įtikinamai išreiškia viziją
- Meta iššūkį ir svarsto problemas
- Leidžia žmonėms patiems rūpintis savimi – atlygina už iniciatyvą
- Nustato tikslus ir suburia žmones
- Reikalauja, kad rezultatai būtų pasiekti, tačiau žvelgia į „bendrą vaizdą“
- Teikia neatidėliotiną tiesioginį grįžtamąjį ryšį
- Palaiko „laimėtojus“

Kas motyvuoja

- Lyderystė komandoje
- Vaidmuo, leidžiantis atkreipti į save dėmesį
- Įtikinimas ir įtakos darymas kitiems
- Naujų idėjų parėmimas
- Galimybių plėtojimas
- Viešas pripažinimas ir pagyrimas

Priskirta šeima: Propaguotojas (Promoter)

Šeimos portreto ataskaitoje pateikiamas jūsų profilis ir jums „priskirto“ profilio portretas, kad jūs iš karto galėtumėte matyti jų panašumą. Diagramoje jūs matysite du profilius. Raudonas yra jūsų asmeninis profilis, kuris persidengia su pilku, jums priskirtos šeimos, profilu. Šių dviejų profilių panašumas rodo, kaip arti esate prie jums priskirto šeimos profilio. Šeimos portretas pateikia greitą apžvalgą pagal keletą esminių temų.

Trumpas apibūdinimas

- Labai bendraujančio ir tiesaus būdo
- Greitai pasisako ir išreiškia savo požiūrį
- Orientuotas(-a) į tikslą ir save reklamuojantis(-i)
- Galvoja vaizdžiai ir plačiai
- Gali išgąsdinti tylesnius, ne tokius drąsius žmones
- Gali būti pernelyg įtraukiantis(-i) ir per daug greitas(-a)

Indėlis į komandą

- Suteikia ir išlaiko indėlį bei „varomąją jėgą“
- Greitai prisitaiko prie kintančių aplinkybių
- Padrąsina kitus imtis aiškos krypties
- Su entuziazmu prisiima lyderio vaidmenį
- Gali pernelyg neapgalvotai užvaldyti kitus
- Kišasi į kitų atsakomybės sritis

Kaip vadovauti

- Apeliuokite į nuotykių ir iššūkio jausmą
- Užimkite – pasiūlykite veiklos įvairovę
- Susitikite pasidalyti idėjomis, problemomis ir laimėjimais
- Nustatykite pagrindinius tikslus, bet palikite smulkmenas
- Veiklos kontrolė kels pasipiktinimą
- Tiesiogiai ir viešai pasveikinkite už laimėjimus
- Patenkinkite ambicijas pateikdami realių ateities galimybių

Šioje apžvalgoje pateikiamas asmens galių aprašymas ir nurodomos pagrindinės sritys, aptariamose interviu metu. Interviu gali būti kaip „Elgesio interviu“, kurio metu jūs ieškote realaus gyvenimo pavyzdžių, atsižvelgdami į kiekvieną kompetenciją, arba kaip „Situacinis“ interviu, kurio metu jūs pateikiate hipotetinę situaciją ir prašote kandidato bendrais bruožais apibūdinti, kaip jis (ji) elgtųsi ar tvarkytųsi toje situacijoje. Išsamesnės informacijos ieškokite interviu naudojimosi vadove.

Kompetencija gali būti apibrėžta kaip „elgesio vienetų derinys, kuris daro įtaką atliekamam darbui“. Pagrindinių kompetencijų, reikalingų darbui, apibrėžimas yra pirmas žingsnis sprendžiant, kas yra „kompetentingas“ jį gerai atlikti. Daugelį metų vykdytų tyrimų rezultatai leido apibrėžti žemiau pateikiamas kompetencijas, kurios lemia įvairių sričių bei lygių vadovų darbo sėkmę. Taigi, esminės sėkmę lemiančios kompetencijos yra:

Sėkmę lemiančios pagrindinės kompetencijos

Lyderystė

Tinkamų metodų arba bendravimo stilių naudojimas vadovaujant individams ar grupėms, siekiančioms tikslų ar vykdančioms užduotis. Ši kompetencija siejasi su gebėjimu derinti elgesį ir požiūrį atsižvelgiant į situaciją bei individą.

Facet5 lyderystės modelis skiria Transformacinę ir Transakcinę lyderystę. Transakcinė lyderystė yra susijusi su sutartų rezultatų pasiekimu. Transformacinė lyderystė įkvepia žmones pranokti lūkesčius.

Komunikacija

Gebėjimas išreikšti idėjas, mintis trumpai ir aiškiai, žodžiu ir raštu, gebėti įtikinti kitus, atsižvelgti į skirtingus požiūrius ir informuoti atitinkamus žmones apie tai, kaip įgyvendinamas projektas.

Aiškumas, gebėjimas įtikinti, entuziazmas ir tikrumas – visi šie veiksniai yra svarbūs. Nors intelekto

vaidmuo yra didžiausias, tačiau socialiniai įgūdžiai, pasitikėjimas, atsparumas stresui ir iššūkiams taip pat turi įtakos. Atvirumas ir noras bendradarbiauti yra ne mažiau svarbūs faktoriai.

Tarpasmeniniai santykiai

Gebėjimas būti priimtinu tiek vidaus, tiek išorės klientams ir greitai reaguoti į jų poreikius. Kiekvienas, vertinantis save kaip kompetentingą šioje srityje, turėtų gebėti atitinkamai elgtis su daugybe įvairių žmonių tiek kompanijos viduje, tiek ir už jos ribų.

Šio gebėjimo pagrindas yra jautrumas kitiems ir nusiteikimas tinkamai prisitaikyti. Tai menkai susiję su buvimu „mielu“ žmogumi ir labiau reiškia empatiją, pragmatiškumą ir lankstumą. Vieni yra labiau orientuoti į žmones, kiti – į sistemas, tretiems rūpi galutiniai tikslai ar tiesiog naujovės bei įvairovė.

Analitiškumas ir sprendimų priėmimas

Gebėjimas nustatyti problemas, įvertinti svarbius faktus, generuoti idėjas bei alternatyvas ir priėti prie pagrįstų išvadų.

Dažnai tai vadinama nuosekliu procesu, kuris prasideda nuo patyrimo ir perauga į idėjų generavimą, analizę ir pagaliau - teorijos sukūrimą. Kiekvienas asmenybės faktorius turi stipriąją pusę, tačiau retai pasitaiko žmonių, kurie pasižymi vien stiprybėmis. Sprendžiant sudėtingas problemas reikia naudotis įvairiais požiūriais.

Iniciatyvumas ir pastangos

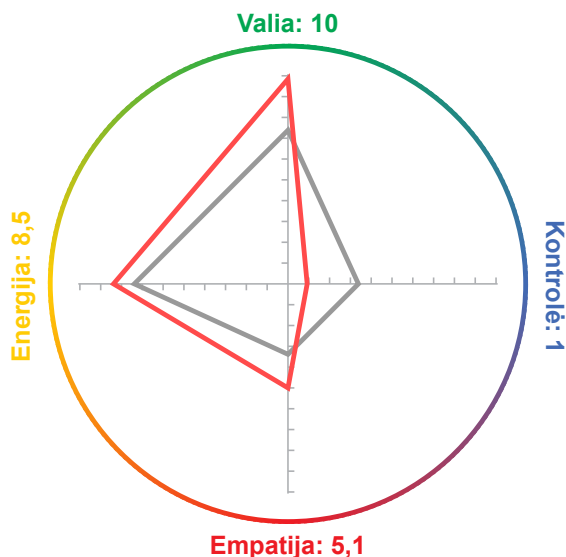
Aktyvus bandymas daryti įtaką įvykiams, kad būtų pasiekti tikslai.

Kalbama apie žmogų, kuris turi polinkį imtis asmeninės atsakomybės, o ne būti pasyviu, ir deda dideles pastangas net susidūręs su kliūtimis ar sunkiai įgyvendinamomis užduotimis. Asmuo, pasižymintis šia kompetencija, yra atkaklus, darbštus, iniciatyvus, kupinas entuziazmo ir orientuotas į tikslą. Kol vieni žmonės reaguoja į nustatytus tikslus, kiti apibrėžia savo pačių užduotis ir objektyviai vertina savo pačių atliktą darbą.

Planavimas ir organizavimas

Savo ir kitų veiksmų sekos nustatymas siekiant tam tikro tikslo, tinkamas išteklių paskirstymo planavimas. Ši kompetencija siejasi su tikslų nustatymu, laiko planavimu ir prioritetų įvardijimu.

Organizuotumas ir orientavimasis į tikslą yra esminiai faktoriai. Kai kurie žmonės iš prigimties yra susitelkę ir nepraleidžia smulkmenų, kiti yra susidomėję tik apytikrais sprendimo būdais.



Jūs visada žinosite, kad Vardenis yra kambaryje. Ryžtingumas ir energija, siejami su kūrybiškumu ir novatoriškumu, užtikrina reikšmingą Vardenio indėlį į organizaciją.

Lyderystė

Galite tikėtis, kad toks žmogus:

- geba bendrauti
- suteikia žmonėms galimybių
- numato aiškią viziją
- jaudrina ir motyvuoja

Turite būti atsargūs, nes toks žmogus:

- gali būti pernelyg valdingas ir agresyvus
- nesugeba kitiems pateikti vadovavimo gairių

Tarpasmeniniai santykiai

Galite tikėtis, kad toks žmogus:

- draugingas ir prieinamas
- aktyviai veikia visuose organizacijos lygmenyse
- skatina kitus prisijungti
- sutelkia žmones visuomeniniam bendravimui

Turite būti atsargūs, nes toks žmogus:

- asmeninių interesų nesuderina su kolegomis
- naudojami naudingais ir svarbiais žmonėmis

Iniciatyvumas ir pastangos

Galite tikėtis, kad toks žmogus:

- imasi atsakomybės už situaciją
- energingai siekia tikslų
- pasiruošęs imtis iššūkių, kad patirtų sėkmę
- daug dirba, kad gautų galimybę laimėti

Turite būti atsargūs, nes toks žmogus:

- negali dirbti vienas
- gali būti maištautojas

Komunikacija

Galite tikėtis, kad toks žmogus:

- kalba pasitikėdamas savimi – motyvuoja kitus
- padrąsins kitus prisidėti
- entuziastingai pristato idėjas
- labai gerai jaučiasi bendraudamas tiesiogiai

Turite būti atsargūs, nes toks žmogus:

- nejautrus kitų jausmams
- atkakliai siūlys savo asmeninę programą

Analitiškumas ir sprendimų priėmimas

Galite tikėtis, kad toks žmogus:

- priima sprendimus pasitikėdamas savimi
- nori priimti visišką atsakomybę
- radikalus ir provokuojantis
- meta iššūkį žmonėms ir verčia juos mąstyti

Turite būti atsargūs, nes toks žmogus:

- gali būti ūmus – greitai daro išvadas
- nepakankamai analizuoja

Planavimas ir organizavimas

Galite tikėtis, kad toks žmogus:

- dirbdamas nestokos energijos
- tikslo suvokimas leidžia susitelkti
- stebi veiksmus, kurie paveikia asmeninius planus
- gerai naudoja prieinamus išteklius

Turite būti atsargūs, nes toks žmogus:

- greitai praranda susidomėjimą
- nerūpestingai reaguoja į smulkmenas

Ši ataskaita apibūdina, kaip vadovas turėtų motyvuoti, įkvėpti ir vadovauti šiam asmeniui. Ataskaita remiasi Bernard Bass lyderystės modeliu, kuriame teigiama, jog yra 7 pagrindiniai lyderystės aspektai, kuriuos individas, siekiantis sėkmės, turėtų plėtoti. B.Bass į lyderystę žiūri iš dviejų pozicijų: transakcinės ir transformacinės. Transakcinė lyderystė siejasi su sutartų tikslų įgyvendinimu. Transformacinė lyderystė įkvepia žmones pranokti lūkesčius.

Transformaciniai lyderiai

Transformaciniai lyderiai aiškiai suvokia, ko jie nori, yra aistringi ir geba motyvuoti kitus. Jiems patinka naujovės, iššūkiai. Jie sukuria ir kitiems pristato viziją, intelektualiai skatina kitus žmones ir elgiasi su jais kaip su asmenybėmis. Sudėtiniai elementai:

Vizijos sukūrimas

Turintys aiškią viziją lyderiai yra apibūdinami kaip gebantys motyvuoti, uždegti ir įtikinti kitus. Vizijos negali sukurti pagal įsakymą. Jei jie nori, jog kolegos susidomėtų jų vizijomis, jie turi gebėti įtikinti, sužadinti ir paveikti. Žmonės, kuriems tai puikiai pavyksta, perduoda kitiems savo nusiteikimą siekti rezultato ir sutelkia kitus šiam tikslui įgyvendinti, padaro viską, kad žmonės suprastų, kur link juda organizacija, sužadina entuziazmą ir motyvuoja kitus tuo, kas gali būti pasiekta. Tokie žmonės atrodo užsidegę bei atsidadę darbui ir į ateitį žvelgia su entuziazmu.

Skatinančios aplinkos kūrimas

Žmonės, kuriems tai puikiai pavyksta, geba sukurti pozityvią ir įdomią kitiems aplinką. Jie sukelia žmonėms norą sugalvoti ir iš naujo permąstyti idėjas, ieškoti alternatyvų. Jie greitai pastebi naujas pritaikymo galimybes ir būdus, yra novatoriški ir turi lakią vaizduotę, jų darbo srityje juos pripažįsta kaip ekspertus ir autoritetingus asmenis. Tokie žmonės taip pat supranta savo srities veiklos tendencijas ir plėtros galimybes.

Elgesys su žmonėmis

Gebėjimas sukurti aplinką, kurioje žmonės jaučiasi vertinami ir skatinami

bendradarbiauti, gali išsiaiškinti savo talentus ir panaudoti savo stipriąsias puses. Žmonės, kurie suteikia galimybių kitiems, yra laikomi pozityviais ir teisingais. Jie užtikrina nešališkumą ir greitai nekritikuoja. Jie prisiderina prie kolegų ir jų emocijų, gerbia kolegas. Tokie žmonės kiekvienam komandos nariui gali sukurti pozityvią aplinką, skatina žmones prisidėti prie bendros veiklos taip, kaip jie sugeba, atsižvelgia į individualius asmenybių skirtumus, nesusidaro išankstinės nuomonės apie žmones ir jos neprimeta kitiems. Jie reaguoja į kitų žmonių poreikius ir priima žmones tokius, kokie jie yra.

Transakciniai lyderiai

Transakciniai lyderiai geba sutelkti žmones, išteklius ir juos valdyti siekiant sutartų bendrų tikslų. Jie susitelkia į tikslų įvardijimą, veiklos stebėseną, grįžamojo ryšio suteikimą ir žmonių ugdymą. Yra keturi Transakcinės lyderystės elementai

Tikslų įvardijimas

Tikslai yra bendros vizijos įgyvendinimas. Jie yra veiklos variklis, skatinantis sutelkti pastangas. Tikslai turi būti specifiniai, kad užtikrintų aiškią kryptį. Jie turi būti išmatuojami, kad žmonės žinotų, ar juos įgyvendino. Jie turi būti pasiekiami, nes nerealūs tikslai demotyvuoja žmones. Jie turi būti aktualūs, perteikiantys realią tikslo prasmę, jiems turi būti nustatyti jų galutinio suformulavimo ir įgyvendinimo terminai.

Veiklos stebėseną

Nedaug prasmės yra vien nustatyti aiškius tikslus, jei visai nesistengiama išsiaiškinti, ar tie tikslai yra įvykdomi. Veiklos stebėseną gali būti labai struktūruota, priklausanti nuo vadovybės, arba labiau priklausyti nuo paties asmens nei nuo sistemos. Stebėseną žmogui padeda suvokti, ar tikslai yra pasiekti. Turi būti aiškūs veiklos kontrolės procesai, patikrinimo dažnumas ir asmens atsakomybė.

Grįžamojo ryšio suteikimas

Veiklos vertinimas dabar yra įprasta bendro organizacijos gyvenimo dalis. Grįžamojo ryšio reikia norint atsakyti į du klausimus:

- Ko mes tikimės?

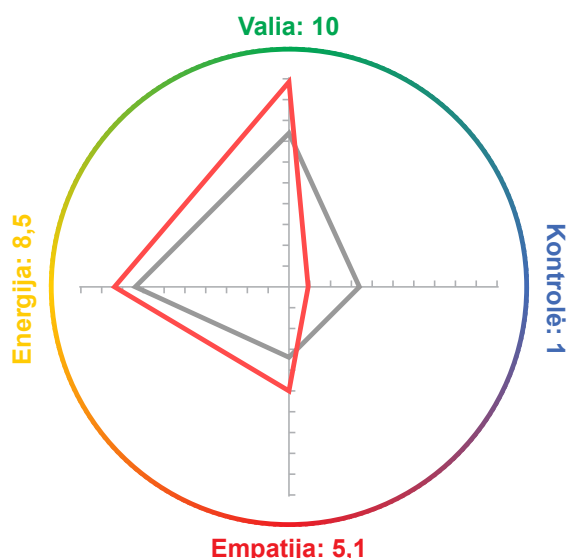
- Kaip mums sekasi?

Jei norime efektyvaus grįžamojo ryšio, jis turi būti:

- Suprantamas
- Įtikinamas
- Priimtinas

Karjeros planavimas

nuoširdus domėjimasis ir rūpinimasis kitų žmonių tobulėjimu. Nesavanaudiškumas ir noras paisyti kitų žmonių interesų labiau nei savųjų. Tai įmanoma pasiekti supratęs savo, o po to – kitų žmonių poreikius, interesus bei norus. Siekiant efektyviai veikti taip pat privalu išmanyti egzistuojančias politines ir organizacines subtilybes.



Vizijos sukūrimas

- Apeliuokite į Vardenio tikslo jausmą, norą patirti nuotykių ir iššūkių
- Nupieškite teigiamą ir platų paveikslą
- Paprašykite Vardenį paaiškinti idėjas
- Vardenio entuziazmo lygmuo gali būti susijęs su asmeniniu interesu – parodykite, kaip tai, kas siūloma, dera su Vardenio suvokimu apie sėkmę ir pažangą
- Įtikinkite Vardenį, kad jis(ji) turės asmeninės naudos, ir pabrėžkite tęstinio indėlio ir paramos svarbą

Stimuliuojančios aplinkos kūrimas

- Vardeniui patinka aukšto lygio pozicijos, susietos su autoritetu ir atsakomybe
- Vardenis mėgsta galvoti „plačiai“ ir turėti galios bei įtakos kitiems žmonėms ir sprendimams
- Leiskite Vardeniui suprasti, kad Jūs pasitikite jo(jos) gebėjimu reklamuoti strategiją arba politiką, įkvėpti tų pačių pažiūrų žmonės veiklai, sukurti palaikymą ir įsipareigojimą
- Išlaikykite Vardenį visiškai užimtą ir pasiūlykite įvairovę – jam(jai) gali greitai nusibosti rutina ir smulkmenos

Elgesys su žmonėmis

- Vardeniui reikia daug autonomijos ir laisvės veikti
- Vardeniui reikia kalbėtis ir būti susipažinusi(-iam) su naujausia informacija – ir oficialia, ir gandais

- Pasiūlykite Vardeniui neformalų susirinkimą su kolegomis pasidalyti idėjomis, problemomis ir rezultatais
- Vardenis reaguos į gyvą, neformalią ir draugišką darbo aplinką. Jam(jai) patiks geraširdiški pajuokavimai ir bičiulystė su grupės nariais

Tikslų įvardijimas

- Gerbkite Vardenio poreikį būti laisvu(-a) ir autonomišku(-a), bet atkreipkite dėmesį į polinkį būti impulsyviu(-ia)
- Dirbkite kartu nustatydami tikslus, bet leiskite Vardeniui nuspręsti, kaip juos pasiekti geriausiai
- Vardeniu galima pasitikėti dėl tiesumo bei atvirumo ir gebėjimo susitelkti ties pastebimais ir reikšmingais rezultatais
- Jei tai, ko Jūs norite, skiriasi, užtikrinkite, kad Vardenis aiškiai įsivaizduotų, ko Jūs norite. Jei reikia, nurodykite, kaip Vardenio nesugebėjimas sureaguoti į Jūsų reikalavimus gali sukliudyti būsimai jo(jos) karjerai ar užimamai padėčiai

Veiklos stebėsena

- Susitarę dėl uždavinių ir laiko ribų leiskite Vardeniui su jais padirbėti – jam(jai) nepatiks formali smulkmeniška kontrolė
- Stebėkite per rankos atstumą ir atkreipkite dėmesį į Vardenio polinkį būti neįautriu(-ia), nuspręsti iš anksto ir pernelyg spausti kitus
- Vardenio ketinimai yra geri, bet jums reikia aiškiai išreikšti savo paramą jo(jos) veiklai

- Duokite Vardeniui tvirtą, bet draugišką patarimą nusakydami problemą ir leiskite jam(jai) surasti sprendimą

Grįžamojo ryšio suteikimas

- Pasveikinkite Vardenį tiesiogiai ir viešai už rezultatus ir pasiekimus
- Pagirkite Vardenį už entuziazmą ir norą įsipareigoti
- Pripažinkite Vardenio gebėjimą atgauti jėgas ir, pagal poreikį, pakeisti kryptį bei prioritetus
- Jei jums reikia patikrinti Vardenį arba atkalbėti jį(ją), darykite tai nedelsdami. Būkite įsitikinę savo argumentais, aiškūs, griežti ir pasirenkę argumentuoti
- Leiskite Vardeniui išsaugoti reputaciją, tačiau ne išvengti atsakomybės ar permesti kaltę kitiems

Karjeros planavimas

- Patenkinkite Vardenio polėkį ir ambicijas turėti realių ateities organizacijoje galimybių
- Pripažinkite Vardenio polinkį nenustygti vietoje, perskaitykite ženklus ir kurkite galimybių plėsti žinias ir įgytą patirtį
- Statusas ir hierarchija yra svarbu, bet Vardeniui taip pat patinka iššūkis plėtoti naujas idėjas ir galimybes
- Padėkite Vardeniui pripažinti trūkumus ir skatinkite plėtoti įvairiapusiškus žmonių valdymo įgūdžius

Yra aišku, jog žmonės iš savo profesinės veiklos tikisi labai skirtingų dalykų. Dėl to darbai, kurie sudaro galimybių žmonėms patenkinti savo lūkesčius, bus įdomesni, teks pasitenkinimą ir labiau motyvuos. Tyrimų duomenimis, veiklos rezultatai yra tiesiogiai susiję su pasitenkinimu darbu. Todėl organizacija turėtų užtikrinti žmonėms tokią veiklą, kuri atitiktų jų lūkesčius ir prioritetus.

Jei darbas nesuteikia žmonėms tokių galimybių, jis mažiau motyvuoja – žmogus dirba ne taip produktyviai. Tai turi dvejopą poveikį – darbas, kuris neatitinka lūkesčių ir įdėtų pastangų, tikėtina, ne tik nemotyvuos, bet ir demotyvuos žmones. Pavyzdžiui, kai kuriems žmonėms patinka kontroliuoti sprendimų priėmimą, paveikti įvykius ir laisvai kurti bei įgyvendinti savo pačių idėjas. Tikėtina, kad jei nebus šių dalykų, veikla ne tik neduos naudos, bet ir nuvils žmones, pablogės darbo našumas ir padidės darbuotojų kaita.

Todėl aišku, jog laikas, skiriamas suderinti darbą ir žmones, yra tinkamai praleistas laikas. Kuo didesnis suderinamumas, tuo didesnis yra darbo našumas.

Facet5 padeda nustatyti pagrindinius jus motyvuojančius veiksnys ir parodo, kas jus motyvuoja ir demotyvuoja. Naudodamiesi šia informacija jūs galite įvertinti savo dabartinį vaidmenį darbe ar sukurti naują, kuris teiktų daugiau pasitenkinimo.

Motyvatoriai

Keturi vidiniai veiksniai, nulemiantys profesinės veiklos motyvaciją, yra:

Galia

Tai parodo, kokią įtaką žmonės nori daryti įvykiams ir aplinkiniams. Žmonėms, turintiems stipriai išreikštą galios poreikį, svarbu pajusti, kad jie vadovauja ir patiria iššūkių. Žmonėms, kurie neturi stipriai išreikšto galios poreikio, patinka konsultacinio pobūdžio sprendimai ir aiškumas, jog bendradarbiai žino, ką turi daryti. Šis veiksnys gali svyruoti nuo „Itakos darymo“ iki „Pritarimo“.

Dalyvavimas

Žmonės, turintys poreikį dalyvauti, mėgsta būti su žmonėmis, veikti įvykių sūkuryje. Jie greitai įsitraukia į veiklą ir mėgaujasi dalyvaudami dienos įvykiuose. Žmonės, kurių šis poreikis nėra stipriai išreikštas, labiau mėgsta dirbti savarankiškai ir atskirai.

Procesas

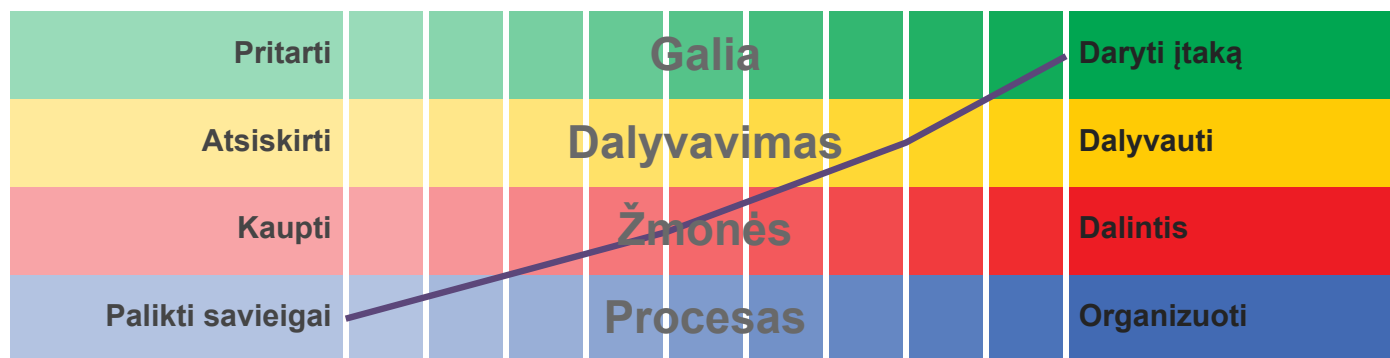
Žmonės, kurių šis poreikis yra stipriai išreikštas, mėgsta pabrėžti, kad darbai turi būti atlikti tinkamai. Jiems patinka efektyvios sistemos ir procesai, jiems svarbu statusas ir patirtis. Žmonės, kurių šis poreikis nėra stipriai išreikštas, pirmenybę teikia mažiau struktūruotam ir laisvesniam požiūriui. Jie nori, kad nebūtų kišamasi į jų veiklą ir jiems būtų leidžiama daryti tai, ką jie nori.

Žmonės

Žmonės, kurių šis poreikis yra stipriai išreikštas, turi pajusti savo svarbą indėlių į pasaulį ir jie siekia kurti „geresnę“ visuomenę. Jiems reikia jausti, kad jų atliekamas darbas yra kitiems vertingas ir reikšmingas. Jie svarbūs ne tuo, ką jie duoda, bet tuo, kiek jie gali duoti. Žmonės, kurių šis poreikis nėra stipriai išreikštas, labiau pabrėžia asmeninę naudą ir atlygį už pastangas.

Akivaizdu, žmogus yra sudėtinga būtybė – jį motyvuoja ne vienas veiksnys. Daugumą žmonių motyvuoja mažiausiai dviejų motyvuojančių veiksnių derinys, o kai kurių situacija bus dar sudėtingesnė. Toliau pateiktame darbo prioritetų vertinimo skyriuje parodytas kiekvieno

motyvuojančio veiksnio stiprumas, pateikti motyvuojančios ir demotyvuojančios veiklos veiksniai. Pateikiant motyvuojančius veiksnys, kurie pritaikyti kiekvienam individualiai, Facet5 naudojasi Šeimos struktūra.



Šis motyvuojančių veiksnių modelis parodo, kad Vardenis labiausiai tinka vaidmeniui, kuris suteikia šias galimybes:

- Darbas su optimistiškai nusiteikusiais, entuziastingais ir į rezultatus orientuotais žmonėmis
- Aukštas socialinis statusas
- Įtikinimas ir įtakos darymas kitiems
- Naujų idėjų skatinimas
- Galimybių plėtojimas
- Viešas pripažinimas ir pagyrimai

Tyrimai parodė, kad ši žemiau pateikiama darbo veikla motyvuos ir skatins Vardenio susidomėjimą:

- Galimybė kurti ir siūlyti naujas galimybes ir idėjas
- Vadovavimas komandai, kuri įgyvendins asmenines idėjas
- Jausmas, kad darbas yra kupinas iššūkių
- Įvairus ir sudėtingas darbas
- Viešas pripažinimas ir atlygis už pastangas ir rezultatus
- Darbas dinamiškoje, neformalioje aplinkoje
- Bendravimas su žmonėmis organizacijoje ir už jos ribų
- Galimybė būti versliam (-iai)

Skyrimas pernelyg daug laiko šiai veiklai demotyvuoja Vardenį ir sukelia nusivylimą:

- Dalijimasis atsakomybėmis ir atlygiu
- Specializuoti projektai, kurie reikalauja ilgo ir nuodugnaus darbo
- Darbas, ilgą laiką dirbant nuotoliniu būdu ar nebendraudant su žmonėmis
- Žinojimas, kad kasdien reikės atlikti tas pačias užduotis
- Griežtas vadovavimas iš viršaus
- Varžanti griežta struktūra ir hierarchija
- Kai reikia skirti daug laiko žmonių problemoms spręsti
- Pernelyg lengvas ir be iššūkių darbas